

Partecipazione al WorkSharing: informazioni utili Una guida per i lavoratori del Massachusetts

Participating in WorkSharing: What You Need to Know Know A Guide for Massachusetts Workers



WorkSharing: Un programma vincente sia per i lavoratori che i datori di lavoro del Massachusetts

L'obiettivo del programma WorkSharing è di conservare i posti di lavoro nello Stato del Massachusetts, anche nei periodi in cui i datori di lavoro sono costretti a ridurre le spese per il personale. Il WorkSharing aiuta sia i lavoratori che i datori di lavoro quando si verificano riduzioni temporanee nelle vendite o nella produzione.

Quando un datore di lavoro partecipa al programma WorkSharing, permette ai lavoratori della sua azienda di:

- mantenere il loro posto di lavoro,
- continuare a ricevere i benefici contrattuali dall'azienda e
- utilizzare e sviluppare le loro capacità professionali.

Invece di licenziare i lavoratori, con il WorkSharing il datore di lavoro riduce l'orario lavorativo per un certo numero di dipendenti. Con il WorkSharing quindi, i lavoratori ricevono un salario ridotto, ma mantengono la copertura sanitaria e gli altri benefici, mentre la riduzione di guadagno viene rimborsata in parte dal sussidio di disoccupazione.

Una panoramica sul WorkSharing

Con il WorkSharing, i lavoratori percepiscono una percentuale del sussidio di disoccupazione che è pari alla percentuale di riduzione del loro orario di lavoro. Tutti i lavoratori dell'unità o delle unità aziendali definite dal datore di lavoro devono ridurre in modo uguale il loro orario di lavoro settimanale.

La riduzione dell'orario può andare da un minimo del 10% a un massimo del 60%.

I lavoratori devono far parte di un gruppo di lavoro ben definito. Il gruppo può essere formato dall'intera azienda, da uno stabilimento, da un turno di lavoro, da una funzione o da un'altra unità definibile, che sia composta da almeno due dipendenti.

Esempio:

I costi di manodopera di un'azienda devono essere ridotti del 20%.

Con il WorkSharing, il datore di lavoro riduce del 20% l'orario di lavoro, ad esempio facendo la settimana lavorativa di 4 giorni anziché 5, invece di licenziare il 20% dei lavoratori.

I lavoratori coinvolti nel progetto ricevono il 20% di quello che sarebbe il loro sussidio di disoccupazione completo, compensando quindi in gran parte il salario perduto per la riduzione dell'orario lavorativo.



I lavoratori continuano a ricevere lo stipendio regolare per le ore di lavoro che svolgono, oltre al sussidio previsto dal programma WorkSharing.

WorkSharing: requisiti per partecipare al programma

Tutti i lavoratori del Massachusetts possono partecipare al programma WorkSharing. Ciò vale per quelli che prestano servizio in grandi aziende con centinaia di dipendenti e quelli che lavorano in piccole imprese con due soli dipendenti, e sia per le aziende commerciali che per quelle senza scopo di lucro, compresi gli enti statali.

Qualunque lavoratore che abbia i requisiti per ricevere il sussidio regolare di disoccupazione può partecipare al programma WorkSharing.

Un riepilogo dei vantaggi del WorkSharing

1. Sul lavoro

- Si riceve un salario pari al numero di ore lavorate durante la settimana.
- Ad esempio, chi lavora per l'80% dell'orario normale, riceve l'80% del salario regolare.
- Si continua ad essere coperti dall'assicurazione sanitaria fornita dal datore di lavoro.

Se ci sono cambiamenti di qualunque tipo nei benefici aggiuntivi allo stipendio, verranno spiegati al lavoratore.

Per avere diritto le a ricevere i benefici previsti dal WorkSharing, il lavoratore deve lavorare tutte le ore previste dal datore di lavoro, in base al piano di WorkSharing.

Ad esempio, il piano può prevedere un orario lavorativo settimanale di 32 ore anziché 40.

Chi lavora meno delle 32 ore previste in questo esempio, per cause dovute a malattia, vacanze o qualunque altro motivo, potrebbe non avere diritto a ricevere i benefici del WorkSharing per quella settimana. Ad esempio, chi arriva con due ore di ritardo al lavoro e non viene pagato per quelle due ore, perde il diritto ai benefici del WorkSharing per quella settimana.

Il datore di lavoro deve assegnare lo stesso numero di ore lavorative a tutti i lavoratori dell'unità interessata al programma. Se qualche lavoratore è previsto che lavori o effettivamente lavora più delle ore stabilite nel piano, l'intera unità può perdere il diritto ai benefici del WorkSharing per quella settimana.

2. Sussidio di disoccupazione per il WorkSharing

Il sussidio che viene pagato ai lavoratori del programma WorkSharing è basato sul sussidio di disoccupazione regolare. La prima settimana in cui si applica il programma è quella del "periodo di attesa". La legge del Massachusetts impone tale periodo di attesa, e per quella settimana non viene pagato il sussidio. Ci sono vari metodi per determinare il sussidio di disoccupazione che fa parte del programma WorkSharing.

Calcolo del sussidio di disoccupazione regolare

Il programma WorkSharing prevede che il lavoratore interessato faccia domanda per il sussidio di disoccupazione.



- DUA calcola quindi il suo sussidio di disoccupazione insurance (UI) (unemployment insurance – UI) regolare. Quello, cioè, che il lavoratore avrebbe percepito se fosse stato completamente disoccupato.
- Per fare questo calcolo, DUA ha bisogno delle informazioni sul salario del lavoratore nei 15 mesi precedenti alla richiesta del sussidio.
- Per determinare il guadagno medio settimanale, vengono sommati i due trimestri con il guadagno più alto e tale somma viene divisa per 26 (il numero di settimane esistenti in due semestri).
- Il sussidio regolare di disoccupazione è la metà del guadagno medio settimanale. Il sussidio, comunque, non può superare un tetto massimo fissato dalla legge. Attualmente, il tetto massimo è di \$722 la settimana.

Chi non ha i requisiti per ottenere il sussidio di disoccupazione nel Massachusetts, non può nemmeno ottenere quelli del programma WorkSharing. Inoltre si potrebbe essere esclusi dal sussidio perché si riceve un salario troppo basso o perché si riceve già il sussidio di disoccupazione da un altro Stato dell'Unione.

Calcolo del sussidio di disoccupazione WorkSharing

Per calcolare il sussidio di disoccupazione WorkSharing si parte dal sussidio di disoccupazione regolare.

- Il sussidio WorkSharing è pari alla riduzione percentuale delle ore lavorative.
- Ad esempio, se le ore lavorative vengono ridotte del 20%, il sussidio WorkSharing è pari al 20% del sussidio di disoccupazione regolare.

Esempio:

La lavoratrice "A" lavora normalmente 40 ore la settimana. Il suo datore di lavoro le riduce l'orario lavorativo del 20%. Il suo salario settimanale medio è di \$500.

Sussidio di disoccupazione (UI) regolare: \$250 la settimana

Sussidio WorkSharing (20% del sussidio di disoccupazione regolare UI): \$50 la settimana

Pertanto la lavoratrice "A" riceve l'80% del suo salario regolare, oltre a \$50 la settimana come sussidio WorkSharing.

Aggiunta degli assegni famigliari

Chi ha figli a carico potrebbe avere i requisiti per ottenere un assegno famigliare di \$25 per figlio alla settimana, per tutto il periodo di validità del sussidio. In questo caso, anche gli assegni famigliari sono pari alla percentuale di riduzione del salario settimanale.

Si hanno i requisiti per ricevere l'assegno famigliare se si è il sostegno principale di figli nelle seguenti condizioni:

- Età inferiore a 18 anni;
- Età inferiore a 24 anni, se studenti a tempo pieno iscritti a un'istituzione scolastica;
- Età anche superiore a 18 anni, se portatori di disabilità fisica o mentale.

Esempio:

Il lavoratore "B" lavora normalmente 40 ore la settimana, che gli vengono ridotte del 20%. Il suo salario medio settimanale è di \$500. Il lavoratore "B" ha due bambini, di 3 e 6 anni.

Sussidio di disoccupazione (UI) regolare: \$250 la settimana
Assegni famigliari per i due bambini: +\$50 la settimana
Totale sussidio di disoccupazione regolare (UI): =\$300 la settimana
Sussidio WorkSharing (20 % del sussidio UI): \$60 la settimana

Pertanto, il lavoratore "B" riceve l'80% del suo salario regolare più \$60 dollari la settimana di sussidio WorkSharing.

Effetti del WorkSharing sul sussidio di disoccupazione UI

Una volta presentata la domanda per il sussidio di disoccupazione, viene calcolato il "credito di disoccupazione". Si tratta, cioè, del sussidio totale che si potrebbe ricevere potenzialmente durante il "periodo massimo" di copertura assicurativa, che è di 52 settimane.

Per ogni domanda di sussidio viene anche stabilito il "periodo di durata massima". Cioè il numero massimo di

Con il sussidio WorkSharing il lavoratore riceve una parte di sussidio uguale alla percentuale di riduzione dell'orario lavorativo. Se la riduzione dell'orario lavorativo è del 40%, il sussidio WorkSharing è il 40% del sussidio di disoccupazione regolare.

Se quest'ultimo era pari a \$250 la settimana, il sussidio WorkSharing settimanale \$250, diventa quindi \$100. Perciò la durata potenziale del periodo di sussidio può superare le 30 settimane.

In questo esempio, se il piano del WorkSharing fosse durato 20 settimane, il lavoratore avrebbe percepito \$2.000 dei \$7.500 disponibili in totale come sussidio. Perciò gli rimarrebbero \$5.500 dollari di sussidio di disoccupazione disponibili. Questa somma rimarrebbe disponibile per le rimanenti 26 settimane della durata

massima del sussidio, se il lavoratore perdesse completamente il lavoro.

Per legge, la durata massima del sussidio di disoccupazione è di 52 settimane. Nessun sussidio rimane disponibile dopo il termine delle 52 settimane.

Altre informazioni utili

Vanno tenuti presenti anche altri aspetti del programma per il sussidio di disoccupazione.

Lavoratori part-time con un altro datore di lavoro

Chi ha un secondo lavoro deve compilare un modulo e indicare quanto guadagna con l'altro lavoro. I datori di lavoro che partecipano al programma WorkSharing hanno questi moduli da distribuire. Una volta compilato, il modulo va restituito al datore di lavoro WorkSharing in modo che i guadagni del secondo lavoro siano usati per ricalcolare il sussidio WorkSharing.

Ogni somma guadagnata con il secondo lavoro, che superi i \$204 la settimana, viene detratta integralmente dal sussidio WorkSharing.

Esempio:

La lavoratrice "A" guadagna \$140 la settimana dal suo secondo lavoro.

In questo caso non le viene ridotto il sussidio WorkSharing di \$50 che era stato calcolato prima.

Perciò, la lavoratrice "A" riceve l'80% del suo stipendio regolare, più i \$140 la settimana dal secondo lavoro, più \$50 di sussidio WorkSharing.



Anche il lavoratore "B" ha un secondo lavoro, che gli viene pagato \$250 la settimana. Perciò avrà una riduzione nel suo sussidio WorkSharing.

Sussidio regolare di disoccupazione (UI)

Ammontare: \$250 la settimana

Assegni famigliari per due bambini +\$50 la settimana

Totale sussidio di disoccupazione regolare (UI): =\$300 la settimana

Sussidio WorkSharing (20% del sussidio UI): \$60 la settimana

Guadagno del secondo lavoro che supera i \$204:- \$46 la settimana

Perciò, il lavoratore "B" riceve l'80% del suo stipendio regolare, più i \$250 la settimana dal secondo lavoro, più \$14 di sussidio WorkSharing.

Il sussidio di disoccupazione è un reddito imponibile

Dal sussidio WorkSharing non vengono prelevate le imposte, ma il lavoratore deve riportare nella sua dichiarazione annuale quanto ha ricevuto di sussidio. Il lavoratore riceve per posta il modulo 1099G nel mese di gennaio, dove è scritto l'importo totale del sussidio ricevuto nell'anno precedente. Quella cifra va inserita nella dichiarazione dei redditi federale e in quella statale

Sussidi in eccesso ricevuti precedentemente

Chi ha ricevuto sussidi di disoccupazione che non gli spettavano e non ha restituito volontariamente le somme in eccesso a DUA, vedrà decurtate dal sussidio WorkSharing che gli spetterebbe le somme che deve ripagare.

Informazioni per il datore di lavoro

Il datore sottopone online un piano di riduzione dell'orario di lavoro con formula WorkSharing a DUA (Department of Unemployment Assistance). Entro 15 giorni lavorativi, DUA comunica al datore di lavoro l'approvazione o meno del suo piano. DUA richiede tre settimane di tempo per completare la pratica. Se il primo piano è stato respinto, il datore di lavoro può presentarne un altro.

Ecco le informazioni che il datore di lavoro deve dare a DUA.

Il datore di lavoro deve:

- ➔ Specificare l'unità o le unità di personale che parteciperanno al WorkSharing. I lavoratori devono far parte di un gruppo di lavoro ben definito. Il gruppo può essere formato dall'intera azienda, da uno stabilimento, da un turno di lavoro, da una funzione o da un'altra unità definibile, che sia composta da almeno due dipendenti da uno stabilimento, da un turno di lavoro, da una funzione o da un'altra unità definibile, che sia composta da almeno due dipendenti.
- ➔ Certificare che la riduzione dell'orario di lavoro viene fatta al posto dei licenziamenti e dare una motivazione per la durata di tempo che richiede per la riduzione di lavoro.

- ➔ Decidere in anticipo la durata del piano WorkSharing, che può andare da 1 a 26 settimane. Vanno specificate le date di inizio e di termine del piano. Poiché i sussidi di disoccupazione vengono pagati settimanalmente, dalla domenica al ending sabato, il piano deve iniziare una domenica e terminare un sabato.
- ➔ Elencare i lavoratori delle unità interessate, specificando nome, numero di previdenza sociale, ore lavorative settimanali normali e la riduzione prevista dell'orario di lavoro. Tutti i lavoratori dell'unità selezionata devono essere inseriti nel programma nel piano WorkSharing e tutti devono avere la stessa riduzione di orario.
- Applicare il piano solo ai lavoratori a tempo pieno o parziale che abbiano un contratto a tempo indeterminato. I dipendenti stagionali non possono partecipare al programma WorkSharing.
- Ricevere l'approvazione del piano da parte dei sindacati, se i lavoratori hanno un contratto di lavoro collettivo. In tal caso, quando viene chiesto il WorkSharing, è necessario includere nella domanda le firme dei rappresentanti sindacali.
- Accertarsi che la riduzione dell'orario di lavoro sia uguale per tutti i lavoratori dell'unità in questione, ricordando che può andare da un minimo del 10% a un massimo del 60% dell'orario di lavoro regolare.
- Continuare a fornire l'assicurazione sanitaria ai dipendenti dell'unità in questione. In altri termini, la loro copertura assicurativa sanitaria non può cambiare a causa del programma WorkSharing.

Continuare a fornire i benefici pensionistici (come definiti dall'articolo 3 (35) della legge sulle pensioni, Employment Retirement Income Security Act del 1974) a tutti i dipendenti che partecipano al WorkSharing. Ogni eventuale modifica ai benefici pensionistici deve essere motivata.



- Acconsentire a fornire tutti i resoconti e le informazioni necessarie e permettere a DUA di verificare tutti i documenti aziendali per verificare e valutare l'andamento del piano.

Versare a tempo debito tutti i contributi di disoccupazione, le somme sostitutive dei contributi di disoccupazione, gli interessi e le multe dovute a DUA (Department of Unemployment Assistance). Ulteriori informazioni sul WorkSharing si trovano nel sito DUA www.mass.gov/dua/employers settimane cui il lavoratore può ricevere il sussidio regolare di disoccupazione.

•

Esempio:

Se il credito di disoccupazione è di \$7.500 e il sussidio di disoccupazione regolare alla settimana è di \$250, il periodo di durata massima è di 30 settimane.

Quando si percepisce il sussidio WorkSharing, comunque, il proprio credito di disoccupazione viene diminuito **solo** dei pagamenti ricevuti come sussidio WorkSharing.

Poiché il sussidio WorkSharing è inferiore al sussidio regolare di disoccupazione, il numero potenziale di settimane in cui si può percepire il sussidio WorkSharing si può estendere oltre il numero di settimane previsto per il sussidio regolare.

Esempio: